

6 幸福職場

6.1 人力資本與多元共融



(GRI 2-7、2-8、202-2、401-1、405-1)

6.1.1 人力管理



安全



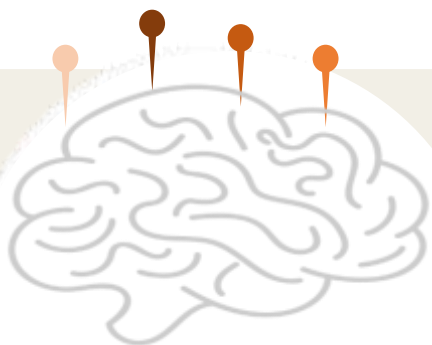
平等



自由



多元包容



廣宇集團視員工為企業最核心且寶貴的資產，並以營運所在地之勞動法規為基礎，制定完善的人力資源管理制度、獎酬機制與工作規章，並定期檢視與更新，以確保符合最新法規要求，保障員工之勞動基本權益。本集團明確禁止雇用童工、任何形式之歧視、職場性騷擾及強迫勞動等行為，並設立獨立且保密之申訴管道，確保員工能在**安全、平等、自由且多元包容**的工作環境中發揮所長。

在人才招聘與任用上，本集團重視學經歷背景、專業技能、誠信品格與工作熱忱，並依法聘僱身心障礙人士，保障其工作權益。同職級（能）員工享有相同的福利措施、薪酬標準與教育訓練資源，不因性別、年齡、國籍等因素而有所差異。此外，本集團每年定期實施績效考核，作為員工留任、晉升、薪酬調整及獎酬分配的重要依據，以激勵員工持續成長並推動組織永續發展。

6.1.2 多元文化

為了促進員工多元化，我們廣納全球海外菁英，員工組成共來自**多國**國籍；並多元任用同時發展海外營運市場，不僅拓展全球視野，更促進組織創新與不同文化的交流。

SDGs 對應目標：

-SDG 8：合適的工作與經濟成長

- SDG 10：減少不平等



6.1.3 員工組成與多元共融

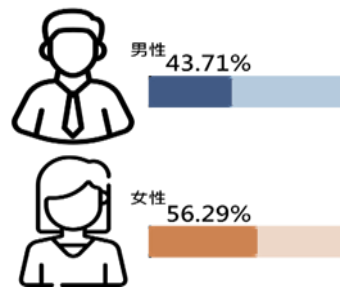
(GRI 2-7、2-8、202-2、401-1、405-1)

• 年底員工組成

截至 2025 年底止，廣宇科技集團本次揭露邊界範圍全體員工共計 4,134 人，包含永久聘雇員工 4,121 人、臨時員工 13 人、無時數保證員工 0 人；以勞雇類型劃分則含全職員工 4,133 人、兼職員工 1 人。此外，本集團部分事務係委由派遣公司負責，約 50 人，如辦公室及廠區保全、清潔人員、員工餐廳承包商、員工宿舍管理員、交通司機等。近三年聘雇人力無重大結構變化。2025 年度員工數較 2024 年略下降約 0.58%，基本上人數約略無變化。2025 年度邊界新增 8 間公司，人數共 400 人。

▼ 2025 年底員工結構 (單位：人)

聘僱類型	性別	地區			合計	各類型男女占比
		Taiwan(臺灣)	China(中國)	United States (美國)		
全體員工(合計)	男性	43	1,760	4	1,807	43.71%
	女性	28	2,296	3	2,327	56.29%
永久聘雇員工	男性	43	1,760	4	1,807	43.85%
	女性	28	2,283	3	2,314	56.15%
臨時員工	男性	0	0	0	0	0.00%
	女性	0	13	0	13	100.00%
無時數保證員工	男性	0	0	0	0	0.00%
	女性	0	0	0	0	0.00%
全職員工	男性	43	1,759	4	1,806	43.70%
	女性	28	2,296	3	2,327	56.30%
兼職員工	男性	0	1	0	1	100.00%
	女性	0	0	0	0	0.00%



- 永久聘雇員工 (正職員工)：勞雇合約屬於無固定期限者(不定期合約)。
- 臨時員工：勞雇合約屬於有固定期限者(定期合約)。
- 無時數保證員工：無保證固定工作時數者。

- 全職員工：員工每週工時達當地法規對全職員工每週工時之定義。
- 兼職員工：員工每週工時未達當地法規對全職員工每週工時之定義。

▼ 廠區員工人數 (單位：人)

廠區	人數	廠區	人數	廠區	人數	廠區	人數
台北總部	68	蕪湖瑞昌	938	蕪湖合重	33	東莞廣尚	8
東莞廣宇	564	PIU (USA)	7	宜賓廣宇	14	鄂爾多斯瑞昌	5
江西新海洋	851	巢湖瑞昌	153	台捷電子	3		
煙台宏華勝	1306	安慶瑞宇	181	惠州台捷	3		

▼ 近三年度員工人數 (單位：人)

年度	2023 年底	2024 年底	2025 年底
男性員工人數	1,477	1,930	1,807
女性員工人數	1,733	2,228	2,327
員工總人數	3,210	4,158	4,134

• 員工多元化

本集團本次揭露邊界範圍員工男女性占比分別為 43.71%及 56.29%，以年齡層 30-50 歲之員工居多，占總人數 72.40%。另聘雇身心障礙者 11 人，且為落實本集團多元平等之理念，亦聘僱具原住民及少數民族身分之員工 73 人。

為了促進員工多元化，我們廣納全球海外菁英，員工組成共來自多國國籍；為促進多元任用同時發展海外營運市場，員工以當地居民為主。本集團於招募海外員工時，亦遵守相關國內外法規，審慎評估可能產生之潛在風險（例如移民、簽證法規等），協助有效管理簽證、工作證、居住搬遷等各項工作相關法規與權益，並盡可能配合當地組織單位了解在地生活資訊，協助員工快速適應環境，提供完善的職場環境。而本集團高階主管以當地員工為主，本年度 98.72%高階主管為當地居民。

▼ 2025 年底按職級別及多元指標劃分之員工總數 (單位：人)

職級	高階主管	中階主管	基層主管	基層人員	合計
各職級員工總人數	78	194	339	3,523	4,134
各職級員工總人數佔全體百分比(%)	1.89%	4.69%	8.20%	85.22%	100.00%
多元指標					

職級		高階主管	中階主管	基層主管	基層人員	合計
性別	男性	61	134	203	1,409	1,807
	女性	17	60	136	2,114	2,327
年齡	29 歲(含)以下	0	0	23	811	834
	30-50 歲	65	174	299	2,455	2,993
	51 歲(含)以上	13	20	17	257	307
是否具原住民身分		1	4	10	58	73
是否具身心障礙身分		0	0	0	11	11
學歷程度	博士	0	0	0	0	0
	碩士	4	7	2	14	27
	高等教育	72	164	106	868	1,210
	中等教育	2	22	113	894	1,031
	初等教育	0	1	118	1,747	1,866

▼ 2025 年底按職級別及多元指標劃分之員工百分比 (單位：%)

職級		高階主管	中階主管	基層主管	基層人員	全體員工
性別	男性	78.21%	69.07%	59.88%	39.99%	43.71%
	女性	21.79%	30.93%	40.12%	60.01%	56.29%
年齡	29 歲(含)以下	0.00%	0.00%	6.78%	23.02%	20.17%
	30-50 歲	83.33%	89.69%	88.20%	69.68%	72.40%
	51 歲(含)以上	16.67%	10.31%	5.02%	7.30%	7.43%
是否具原住民身分		1.28%	2.06%	2.95%	1.65%	1.77%
是否具身心障礙身分		0.00%	0.00%	0.00%	0.31%	0.27%
學歷程度	博士	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%
	碩士	5.13%	3.61%	0.59%	0.40%	0.65%
	高等教育	92.31%	84.54%	31.27%	24.64%	29.27%
	中等教育	2.56%	11.34%	33.33%	25.38%	24.94%
	初等教育	0.00%	0.51%	34.81%	49.58%	45.14%

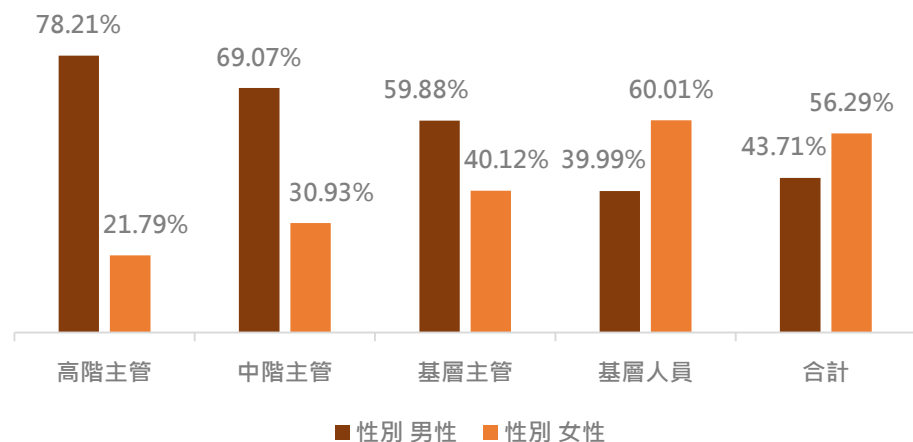
▼ 2025 年底按國籍及多元指標劃分之員工分布

類別	性別	管理層		非管理層		合計	
		人數	占管理層人數	人數	占非管理層人數	人數	占總人數
中國大陸	男性	376	61.54%	1384	39.28%	1760	42.56%
	女性	204	33.39%	2092	59.38%	2296	55.53%
台灣	男性	19	3.11%	24	0.68%	43	1.04%
	女性	7	1.14%	21	0.60%	28	0.68%
美國	男性	3	0.49%	1	0.02%	4	0.10%
	女性	2	0.33%	1	0.02%	3	0.07%
馬來西亞	男性	0	0.00%	1	0.02%	1	0.02%
	女性	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
合計		611	100.00%	3523	100.00%	4134	100.00%

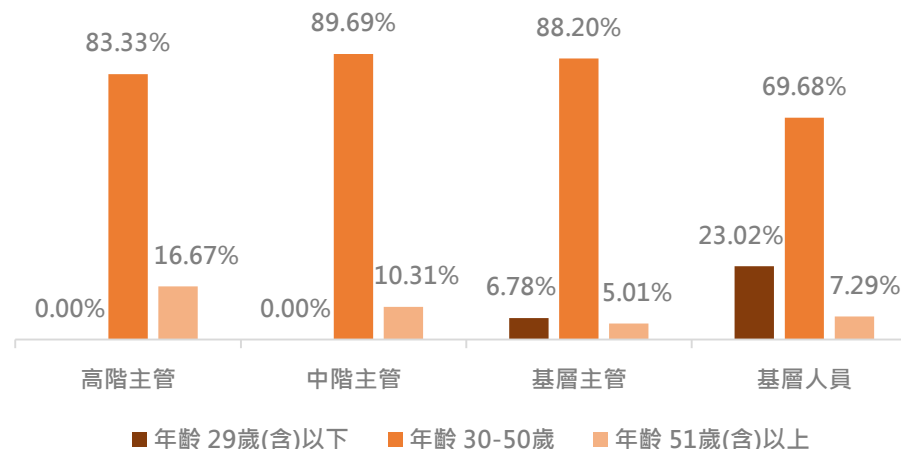
註：此表百分比係以同職級與同類型人員計算，例如基層人員之男性占比=男性基層人員人數÷基層人員總人數。

▼ 2025 年底-按職級別及多元指標圖 -1

職級/性別比例

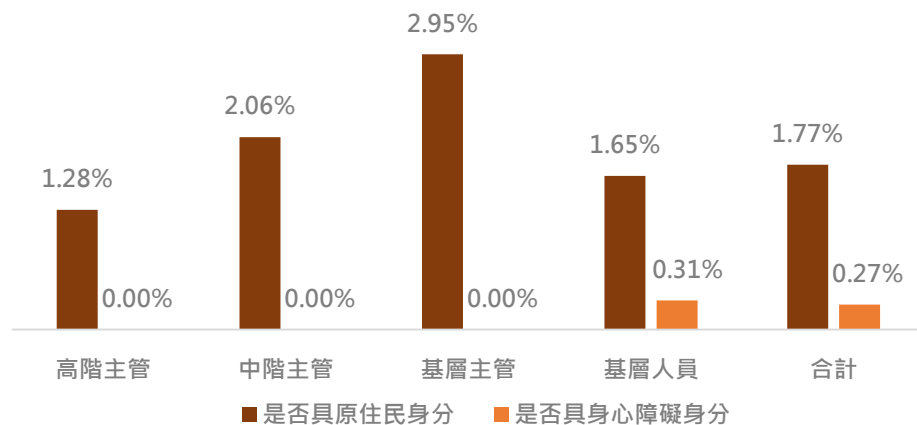


職級/年齡比例

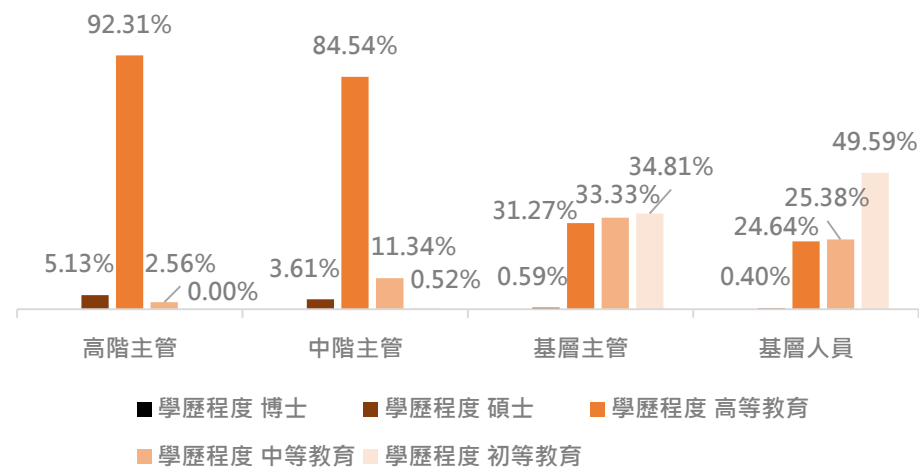


▼ 2025 年底-按職級別及多元指標圖-2

職級/原住民和身心障礙比例



職級/學歷程度比例





6.2 人才發展與員工關係

風險管理重大事件：關鍵人才流失

對應 GRI 指標：GRI 2-7、2-19、401、402、404

衝擊說明		正面：提升員工專業能力與競爭力、增進員工滿意度及留任率、建立良好勞資關係、強化人才永續發展。 負面（潛在）：人才流失影響技術傳承及營運穩定、教育訓練不足降低工作品質與生產力、勞資溝通不足可能造成爭議或員工士氣下降、制度不完善影響員工公平感與工作投入。			
據點		全集團			
制定或依循之政策或承諾	內部規範	V			
	政府規範	V			
權責單位		永續委員會/主任委員（公司治理小組）、人資處、各廠區人資單位			
管理行動		- 成立永續委員會：公司治理小組定期討論相關工作（薪酬與福利）的執行與規劃，之後每年向董事會進行報告。 - 每年檢討改善			
追蹤行動有效性的流程		- 永續委員會：本集團針對要點子公司，與母公司成立管理組織，由董事長擔任主任委員，定期（每季）討論公司治理、社會關懷、環境維護。 - 本議題為對社會關懷相關工作的執行與規劃，之後每年向董事會進行報告及檢討。 - 董事會進行監管。 - 並透過永續委員會，訂定方針及目標，並協調、整合各子公司相關策略與方案。且定期召開會議，確認檢討目標達成率，挑戰新的節能里程碑。			
管理績效指標					
指標	2025 年達成情形	短期目標 (2024 年)	中期目標 (2022-2027 年)	長期目標 (2022-2050 年)	
離職率維持低於 15%	2025 年已 100%達成 (2024 開始)				
員工滿意度維持高於 80%	2025 年已 100%達成 (2024 開始)				
員工持股制度	2025 年已開始執行				



6.2.1 人才吸引與留任

(GRI 401)

• 人員流動

我們擁有完善的招募制度，重視新進員工的融入與發展，針對新聘人員建置完善的入職培訓與導引機制，協助其快速熟悉企業文化、核心價值、組織架構及工作流程，提升適應能力與工作效率。入職期間透過系統化教育訓練、部門工作說明及跨單位交流，使新進員工充分了解公司各項制度、職場安全規範及工作要求。

為使數據準確，因臨時工多數為簽訂定期合約以滿足季節性需求的臨時員工，此數據會干擾時數值，故扣除計算。以下數據及表格，會扣除臨時員工。本集團 2025 年間 (不包含臨時員工) 共計招募 943 位新進員工，包含男性 484 位、女性 459 位，且以 50 歲以下之人員為主。

另一方面，對於離職員工，透過離職面談蒐集員工離職原因與工作經驗回饋，作為改進公司政策與職場環境之重要依據並進行調整，進而提升員工的留任率。

另有 533 位員工離職 (含 36 位屆齡退休人員)，含 270 位男性及 263 位女性，離職原因包括家庭照護、居住地搬遷、轉換跑道等因素。而本集團為保障員工權利、完善招聘制度，權責單位主管皆與所有離職人員面談，具體瞭解離職原因，以作為後續人力資源管理改善之參考。離職率從 2024 年度 22.13% 下降至 2025 年度僅 12.89%，其中自願離職率為 12.82%，顯示離職情形主要以員工個人職涯規劃因素為主。

▼ 2025 年新進人員與離職人員總數 (不包含臨時員工)

性別		年齡	地區			總計	占比 (%)
			Taiwan(臺灣)	China(中國)	United States (美國)		
新進人員	男性	29 歲(含)以下	2	322	0	324	26.79%
		30-50 歲	3	153	0	156	
		51 歲(含)以上	0	4	0	4	
	女性	29 歲(含)以下	0	172	0	172	19.73%
		30-50 歲	4	270	0	274	
		51 歲(含)以上	0	13	0	13	
	總計		9	934	0	943	22.81%

性別		年齡	地區			總計	占比 (%)
			Taiwan(臺灣)	China(中國)	United States (美國)		
離職人員	男性	29 歲(含)以下	0	138	0	138	14.94%
		30-50 歲	0	123	0	123	
		51 歲(含)以上	1	8	0	9	
	女性	29 歲(含)以下	0	65	0	65	11.30%
		30-50 歲	0	188	0	188	
		51 歲(含)以上	3	7	0	10	
	總計		4	529	0	533	12.89%

註：以年度末 2025 年 12 月 31 日當日人數為準。

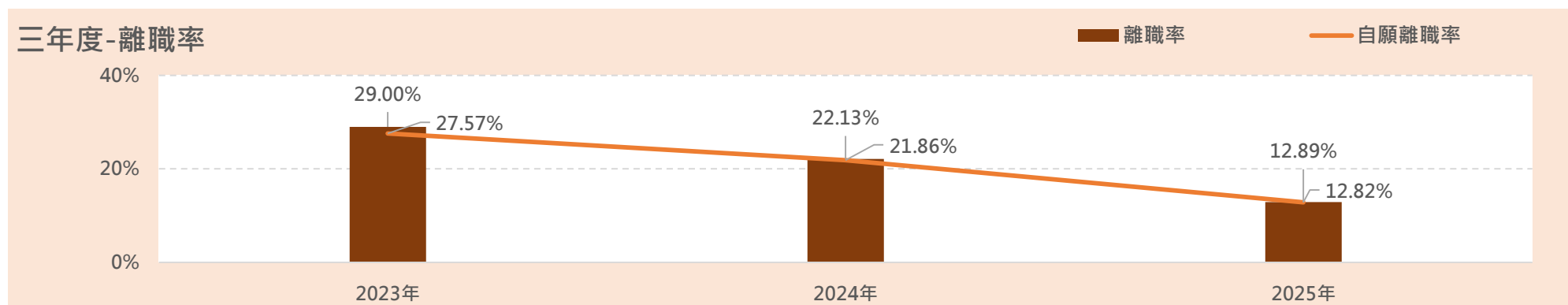
註：為使數據準確，新進人員與離職人員（**不包含臨時員工**）

註：本次揭露邊界範疇：臺灣、中國、美國地區。

註：此表百分比係以同類型離職人員與同類型全體人員計算，例如男性占比=年度男性總離職人數÷該年末總人數。

▼ 近三年度員工離職率（單位：%）

年度	2023 年	2024 年	2025 年
離職率	29.00%	22.13%	12.89%
自願離職率	27.57%	21.86%	12.82%



綜觀近三年員工流動情形，本集團離職率及自願離職率皆呈逐年下降趨勢。2025 年離職率降至 12.89% (2024 年：22.13%；2023 年：29.00%)，自願離職率亦降至 12.82% (2024 年：21.86%；2023 年：27.57%)，顯示本集團持續透過人才發展、薪酬福利及友善職場等措施，有效提升員工留任率與組織穩定性。

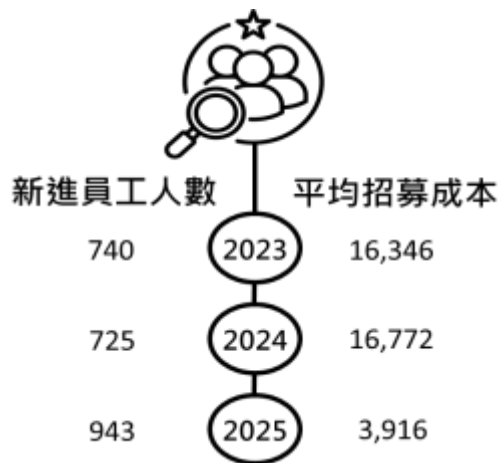
• 內部人才發展與內部轉職

本集團重視員工職涯發展與長期培育，透過系統化之教育訓練、職能發展及人才培育機制，持續提升員工專業能力與整體組織競爭力。為促進人才多元發展，公司建立內部職缺優先公開制度，鼓勵員工依個人職涯規劃申請內部轉職。

透過內部轉職不僅有助於提升人才配置彈性，亦促進組織內部知識與經驗之有效流動，強化跨部門合作與整體營運效能。同時，提供員工多元發展機會，有助於提升員工留任意願與對企業之認同感。我們的內部轉職率依照性別、年齡和管理職位分佈如下：

▼ 內部轉職及多元指標劃分之分布

年度		2025 年
內部職缺遞補率(%)		15.12%
多元指標		
性別	男性	42.31%
	女性	57.69%
年齡	29 歲(含)以下	38.46%
	30-50 歲	61.54%
	51 歲(含)以上	0.00%
職級	高階主管	3.85%
	中階主管	19.23%
	基層主管	7.69%
	基層員工	69.23%



• 人力成本

本集團視員工為企業永續發展之核心資產，持續投入合理且具競爭力之人力成本，以吸引、留任及發展優秀人才。除提供符合市場水準之薪酬福利外，亦積極投入招募資源與預算，持續優化招募策略，提升整體徵才品質與精準度。在招募與用人過程中，本公司不僅著重於流程效率，更強化人才來源的多元性與職能適配性，確保人才能與組織發展需求相契合。

▮ 招募成本 (單位：TWD)



• 2025 年亮點 - 榮獲《商業周刊》2025 全齡企業 100 強

台北廣宇科技榮獲《商業周刊》2025 年「全齡企業 100 強」，肯定本公司在人才發展、年齡共融、員工留任及永續人才策略上的持續投入。面對少子化及高齡化趨勢，本公司將持續推動多元共融 (Diversity, Equity & Inclusion, DEI) 的人才管理措施，打造兼具韌性與競爭力的永續職場。



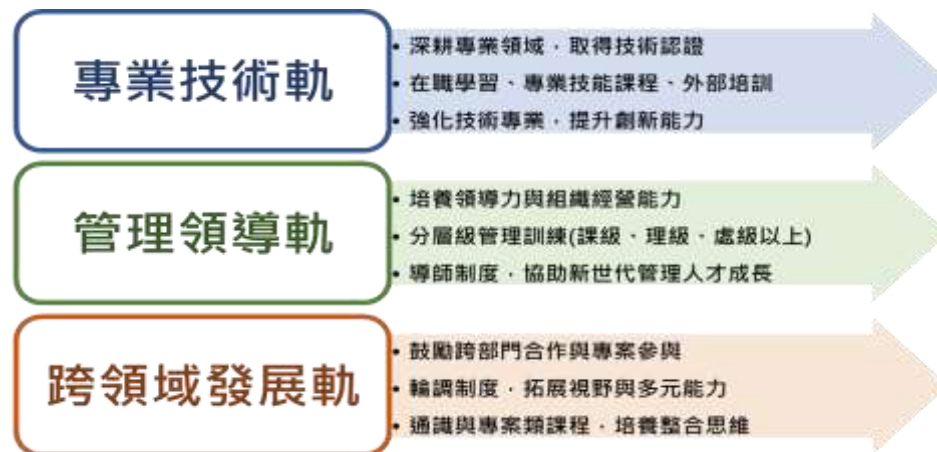
6.2.2 人才發展計畫

(GRI 404-2)

本集團深信人才是企業永續發展的重要基石，持續建構完善的人才培育與學習發展機制，依循公司經營策略、組織發展需求及職能模型，規劃多元且系統化的教育訓練課程，協助員工持續提升專業能力、管理職能及職涯競爭力，打造兼具專業素養與永續學習文化的組織。為滿足不同職務及職涯發展需求，公司提供完整的教育訓練體系，主要包含：

1. **新人教育訓練：**為了協助新進同仁快速了解公司經營理念、企業文化、組織制度、工作流程及職業安全衛生規範，**本集團透過內部傳承文化，由至少一位資深同仁實務帶領新人建議與指導，協助新進同仁加速融入工作團隊，建立正確工作觀念與職場安全意識。**
2. **專業職能訓練：**依據各部門業務需求與職能發展規劃，提供專業技術、品質管理、資訊應用、法規遵循、專案管理及通識教育等多元課程，持續提升員工專業能力與工作績效。
3. **管理人才培育：**針對不同管理層級規劃管理職能發展課程，涵蓋領導力、溝通協調、團隊管理、績效管理及人才培育等主題，建立完善的管理人才梯隊，強化組織領導能力與永續經營韌性。
4. **外部訓練與進修補助：**鼓勵員工主動學習與終身成長，支持參與外部專業課程、研討會、證照考試及學術進修，並提供教育訓練補助機制，協助員工持續精進專業知識與掌握產業發展趨勢。

▼ 員工職涯發展路徑



公司提供多軌制的職涯發展路徑，透過工作中與工作外的發展方法，使員工具備現職與次一職位的能力。廣宇科技致力於建立一套系統化、透明且具前瞻性的職涯發展制度，結合教育訓練管理辦法，協助員工在專業技能、管理能力與跨領域素養上持續精進，實現個人職涯目標與企業永續發展的雙贏。

員工參與跨部門合作及專案任務，透過與不同職能及專業背景之同仁共同協作，促進知識、經驗與實務技能之交流與分享。員工亦可藉由跨部門專案接觸不同業務領域，拓展專業視野並培養跨領域合作與問題解決能力，以持續提升個人職能與組織整體學習成效。

6.2.3 培育訓練

(GRI 404-1)

廣宇科技重視員工的職能發展，深信唯有不斷與時俱進的教育訓練能帶領員工和公司同步成長。我們提供多元的學習管道和兼具深度廣度的培訓課程，全方位提升員工技能與知識。學習管道與培訓課程請詳見下方。

學習管道	培訓課程
在職訓練 (On job training)	新人訓練
實體課程	專業職能課程
線上課程	通識課程
外部教育訓練	外語強化課程
工作輪調	管理與領導力課程
其他	其他

▼ 2025 年 教育訓練統計類別摘要

類別	時數 (小時)	占比 (%)	SDGs 對應目標
誠信	9,922.00	6.16%	SDG 16：和平、正義與健全制度
人權	6,302.50	3.91%	SDG 5：性別平等、SDG 10：減少不平等
資安	5,178.33	3.21%	SDG 9：產業、創新與基礎建設
職安	72,807.00	45.18%	SDG 3：健康與福祉、SDG 8：合適的工作與經濟成長
品管品保	29,326.60	18.20%	SDG 12：負責任的消費與生產
環境	16,707.33	10.37%	SDG 6：淨水及衛生、SDG 13：氣候行動
其他	20,895.33	12.97%	SDG 4：優質教育、SDG 8：合適的工作與經濟成長

註：其他包含《通識課程》、《專業領域訓練》、《管理領導課程》、《外語強化課程》及其他為歸類課程。

2025 年總共培訓 112,339 人次，累積 161,139.10 總時數。整體而言人均受訓時數為 38.98 小時。近三年來，本公司教育訓練推動成果呈現穩定成長趨勢，顯示對員工能力發展之持續重視與投入。整體教育訓練總人次較 2024 年成長 31.72%，呈現顯著提升，反應公司積極強化人才培育與組織學習能量之成效。

▼ 近三年度教育訓練受訓人次/總時數

年度	2023 年	2024 年	2025 年
教育訓練總人次	41,998	85,329	112,339
教育訓練總時數 (小時)	85,148	175,436	161,139

▼ 平均員工教育訓練費用

年度	2024 年	2025 年
總訓練費用(TWD)	1,313,968	1,167,140
每人平均訓練費用(TWD)	316	282

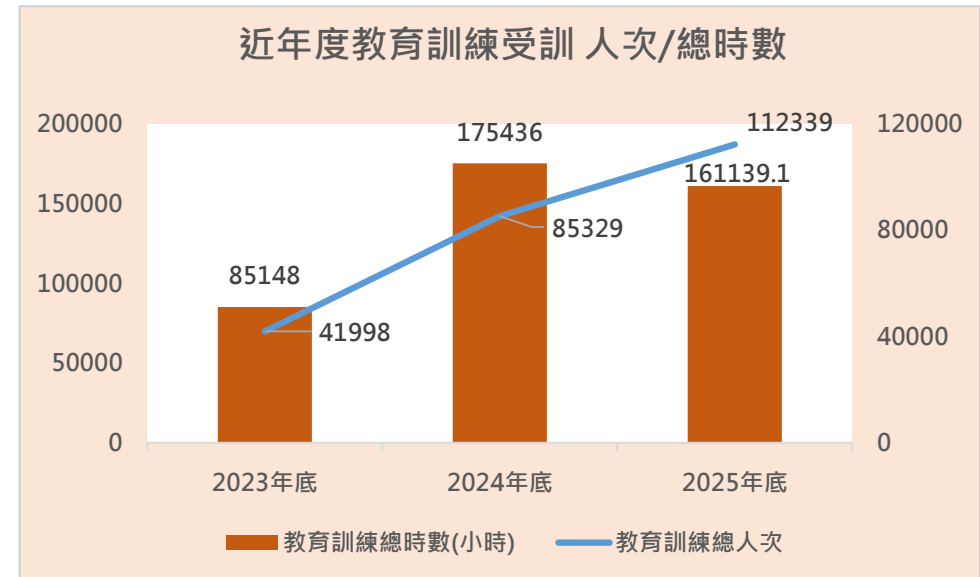
• 各性別平均受訓時數

在員工培訓與發展方面，集團秉持性別平等與機會均等之原則，致力於提供所有員工公平且可及之學習資源與訓練機會。各項教育訓練計畫之規劃與執行，並依據職務需求與職能發展進行設計，未因性別而有所差異，確保不同性別員工皆能在相同基礎上提升專業能力與職涯發展潛力。

本年度因部分培訓資料蒐集機制尚未完全依性別進行系統化分類，故未能完整揭露男性與女性員工之平均受訓時數。然整體訓練制度係採一致性標準辦理，並透過內部管理機制確保培訓資源之分配具公平性與合理性，未有因性別而產生差別待遇之情形。未來，集團將持續優化人力資源數據管理系統，逐步強化教育訓練相關指標之性別分類與揭露完整性。同時，亦將持續推動性別平權職場環境，確保所有員工均享有平等之學習與發展機會，落實人力資本之永續發展。

• 各職級平均受訓時數

2025 年各職級平均受訓時數除基層人員外，較前一年度均呈現成長，高階主管、中階主管及基層主管之平均受訓時數均有所提升。基層人員與前二年比也是大幅成長。反映出公司持續投入資源在員工的教育訓練與職涯發展，創造公司和員工的雙贏。



▼ 各職級平均受訓時數

職級	2023 年	2024 年	2025 年
高階主管	0.6	22.75	67.99
中階主管	12.99	40.5	72.64
基層主管	40.18	45.85	77.43
基層人員	25.52	42.13	32.78

註：平均受訓時數=各職級受訓總時數÷各職級年底員工人數

6.2.4 績效評核

(GRI 404-3)

本集團為了確保組織的職能管理及人力資本的發展，建立一套制度化且透明度的績效考核制度，促進個人與組織績效同步提升。

公司建立具系統性與透明度的績效管理機制，秉持公平、公正與客觀原則，針對全體正式員工每年至少執行一次工作成果與整體表現之評核。此機制不因性別、年齡、職級或其他身份因素而有所差異，確保所有員工皆能在平等的條件下接受評價。績效評核結果作為員工職涯發展、訓練規劃、薪酬調整、職務晉升與績效獎酬的重要依據，藉此強化組織效能，實現人才永續，同時落實性別平等與多元共融的職場文化。

▼ 定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比

性別	年齡	接受定期績效考核員工人數	實際績效考核人數	百分比
員工定期接受績效及職業發展檢核	男性	29 歲(含)以下	3	100.00%
		30-50 歲	25	100.00%
		51 歲(含)以上	16	100.00%
	女性	29 歲(含)以下	2	100.00%
		30-50 歲	18	100.00%
		51 歲(含)以上	11	100.00%

註：資料範疇為台灣地區員工



6.2.5 勞資協議

(GRI 2-30)

廣宇科技戮力打造員工與公司之間和諧對等的溝通平台，建立多元且暢通的溝通管道，包含勞資會議、福委會、員工意見信箱、員工意見調查等，保障勞資雙方的權利義務，並適時改善勞動環境與勞資規範。

▼ 員工溝通管道類型

溝通管道	說明
勞資會議	歷次勞資會議皆由全體員工正式投票選出勞方代表，與資方指派的代表共同組成，本年度共召開 1 次勞資會議。（各公司辦法不同至少 1 次）
福委會會議	依照相關法令、本集團職工福利辦法及福委會組織章程，定期每 3 個月舉辦會議，擬定或修正各項職工福利計畫。本年度共召開 4 次福委會會議。（各公司辦法不同每季至少 1 次）
員工意見信箱	提供內部 email 信箱、或設置關愛中心讓員工可以適時反映意見或提供建議。

▼ 2025 年度員工意見反饋統計

溝通管道	意見件數	主要反饋內容	已處理件數	未處理件數
員工意見信箱	8	薪資福利、出勤管理、職場健康、系統使用、行政支援	8	0

• 工會

本次揭露邊界範圍中，東莞廣宇、江西新海洋、煙台宏華勝有成立工會：

- 東莞廣宇為全部在職員工均可加入工會成為會員，工會依總工會指引與公司簽有團體協約，訂定工作規則與勞動條件，協約有效期為 5 年，每期屆滿前 3 個月由工會及公司代表協商續約或另訂新約。
- 江西新海洋為全部在職員工均可加入工會成為會員，工會與公司簽有團體協約，訂定工作規則與勞動條件，協約有效期為 3 年，每期屆滿前 3 個月由工會及公司代表協商續約或另訂新約。
- 煙台宏華勝為全部在職員工均可加入工會成為會員，工會與公司簽有團體協約，訂定工作規則與勞動條件，協約有效期為 3 年，每期屆滿前 1 個月由工會及公司代表協商續約或另訂新約；本次協約為 23 年 9 月 22 日~26 年 9 月 21 日。

本集團尊重並保障員工依法組織、參與工會的權利，並致力於建立和諧、透明與雙向溝通的勞資關係，以確保勞工權益獲得有效保障。2025 年加入工會的員工佔比為 100.00%，加入工會之員工皆享團體協約保障。集團受工會保障的「員工總數」與該數量占總集團人數的「百分比」為 65.82%。

至於台北總部、美國子公司 PIU (USA) 及蕪湖瑞昌現階段尚未成立工會，故未簽訂團體協約。主因為員工人數規模相對較小，且目前已建立固定勞資溝通機制與福利制度，保障員工權益不亞於團體協約內容。仍持續透過定期勞資會議、意見箱及 HR 窗口蒐集員工意見，作為優化工作條件與提升職場福祉之依據。

本集團未來將持續觀察組織規模與員工需求，適時評估是否推動工會設立與團體協約簽訂。

• 廣宇科技資遣預告期

公司若遇重大營運變化，如營運組織調整、人力需求調整、不可抗力因素或認為員工不適任時，必須依勞基法規定之預告期間提前通知員工，並給付資遣費。

- 工作 3 個月以上未滿 1 年：10 日前
- 工作 1 年以上未滿 3 年：20 日前
- 工作 3 年以上：30 日前

6.2.6 員工滿意度

(GRI 401、403-4)

自 2024 年起，廣宇科技每年針對全體員工進行「員工意見調查 (Employee Engagement Survey)」，以瞭解員工對工作環境、管理方式及企業願景等方面的認同度。本次調查共設 31 題，涵蓋七大面向 (包含工作滿意度、使命感、幸福感及壓力等) 透過問卷蒐集員工的回饋意見。2025 年的問卷回覆率達到 88.70%，員工平均滿意度為 81.20%，顯示出員工對公司的高度參與和認同。

根據調查結果，廣宇科技的員工對於工作內容、工作環境、薪酬福利、領導風格、同事合作、溝通及工作壓力管理措施的滿意度較高。然而，仍有一些領域需要改進。為了進一步提升員工的整體滿意度和工作幸福感，公司計劃在 2026 年完成教育訓練通識必修課程，並增加公益活動，以促進員工的身心健康。



針對員工提出的建議和意見，公司將逐一優化相關政策和措施，致力於提升員工的工作體驗和幸福感。廣宇科技相信，通過不斷改進和創新，能夠打造一個更具吸引力和支持性的工作環境，讓每位員工都能在這裡實現自我價值，並共同推動公司的持續發展。



6.3 薪酬福利與健康職場

風險管理重大事件：關鍵人才流失

對應 GRI 指標：GRI 2-21、202-1、201-3、401-2、GRI 401-3

衝擊說明		1. 薪酬未達法定標準而觸法 3. 薪酬或福利不佳使員工滿意度降低		2. 員工無法得到應有福利 4. 企業形象受損	
據點		全集團			
制定或依循之政策或承諾	內部規範	V			
	政府規範	V			
權責單位		永續委員會/主任委員（公司治理小組）、人資處、各廠區人資單位			
管理行動		- 成立永續委員會：公司治理小組定期討論相關工作（薪酬與福利）的執行與規劃，之後每年向董事會進行報告。 - 每年檢討改善			
追蹤行動有效性的流程		- 永續委員會：本集團針對要點子公司，與母公司成立管理組織，由董事長擔任主任委員，定期（每季）討論公司治理、社會關懷、環境維護。 - 本議題為對社會關懷相關工作的執行與規劃，之後每年向董事會進行報告及檢討。 - 董事會進行監管。 - 並透過永續委員會，訂定方針及目標，並協調、整合各子公司相關策略與方案。且定期召開會議，確認檢討目標達成率，挑戰新的節能里程碑。			
管理績效指標					
指標	2025 年達成情形	短期目標 (2024 年)	中期目標 (2022-2027 年)	長期目標 (2022-2050 年)	
薪資維持優於當地基本工資	2025 年已 100%達成				
福利維持優於當地基本福利	2025 年已 100%達成				
員工持股制度	2025 年已開始執行				

6.3.1 平等優渥薪酬

(GRI 2-21、401-2、201-3)

• 男女薪酬比

廣宇科技重視留才與育才，致力於提供具競爭力的薪資條件與完善的員工福利。本集團敘薪標準參照當地法規、同業行情及當地生活水平等條件訂定，以優於最低要求為原則，絕不因性別、種族、語言、宗教、年齡、黨派、婚姻狀況等條件而影響同仁之薪資報酬。於此平等包容的職場環境下，女男的薪資起薪平等，但最終的薪酬（基本薪資加酬勞）則依據工作年資、經驗或職務加給而有所不同。而本集團員工薪資由本薪、伙食費、各項獎金或津貼等組成，每年亦根據營運狀況進行年度調薪，或是依據員工績效給予獎金，激勵員工、鼓勵人才與公司共同成長。此外，本集團每年檢視性別薪酬差異，並針對異常或不合理之落差進行原因分析與必要調整，以落實男女同工同酬原則。

類別	男性	女性
平均性別薪資差距	1	1
性別薪資中位數差距	1	1
平均獎金差距	1	1
中位數獎金差距	1	1

在 2025 年度，本集團最高個人年度總薪酬與公司年度總薪酬中位數（排除該最高薪酬個人）的比率為 5.81。此外，最高薪酬個人之年度總薪酬增加百分比與公司平均總薪酬增加百分比中位數（排除該最高薪酬個人）的比率為-5.99。以上數值，由於最高薪酬的變動與公司利潤直接相關，因此該比率可能呈現正負波動。（計算條件：1. 未滿 12 個月的員工不列入計算範圍；2. 最高薪酬者為總經理級別；3. 當年度新進人員不享有紅利績效，因此薪酬差異較大；4. 本數據僅適用於台灣地區值）。

2025 年度本集團非擔任主管之全時員工薪資平均數與中位數分別較 2024 年度增長減少-9.28% 及 0.88%，即公司考量通貨膨脹及整體經濟大環境的變動情況下，雖然公司獲利微幅下滑，仍努力提升基層員工薪資水準，保障員工的生活品質。

• 基層人員與當地法規最低薪資比

本集團絕對恪守營運當地勞動法令之相關要求。依據各廠區在公司營運體系中被賦予之功能，制定合法合規的薪資結構，在台灣，標準起薪優於「勞動基準法」所規定之基本薪資，於其他營運地區也遵守當地對於最低薪資之規範。本集團亦檢視員工薪資水準，並參考當地生活成本，包括食、衣、住等基本生活支出，以確保員工基本薪資不低於合理生活所需之水準。2025 年各重要營運據點基層人員之平均每月基本薪酬高於法定基本薪資約 1~1.33 倍。

• 加班權益保障

本集團依據各營運所在地之勞動法令及內部管理規範，定期管理及檢視員工工時與加班情形，以避免過度加班。公司將透過薪資系統依相關法令及規定準時給付加班費，以確保員工之加班權益。

▼ 重要營運據點基層人員薪資與法定最低薪資之比例

重要營運據點	國家	高於最低薪資倍數
台北總部(母公司)、台捷電子	台灣	1.33
東莞廣宇、東莞廣尚	中國大陸	1.01
江西新海洋	中國大陸	1.00
煙台宏華勝	中國大陸	1.15
蕪湖瑞昌	中國大陸	1.38
巢湖瑞昌	中國大陸	1.16
安慶瑞宇	中國大陸	1.38
蕪湖合重	中國大陸	1.38
宜賓廣宇	中國大陸	1.00
鄂爾多斯瑞昌	中國大陸	1.26
惠州台捷	中國大陸	1.00
PIU (USA) (辦公室)	美國	1.60

註：2025 年台灣當地法令每月基本薪資為 28,590 元；中國大陸當地法令每月基本薪資東莞地區為 RMB 2,080 元，江西地區為 RMB 1,950 元，煙台地區為 RMB 2,400 元，蕪湖地區為 RMB 2,170 元，巢湖地區為 RMB 2,100 元，安慶地區為 RMB 2,170 元，蕪湖合重地區為 RMB 2,170 元，宜賓地區為 RMB 2,200 元，鄂爾多斯地區為 RMB 2,380 元，惠州地區為 RMB 1,850 元；美國加州地區當地法令基本薪資為 USD 17.3 元/ hr。

• 員工持股

本公司近年營運穩健，持續推動員工持股信託制度，鼓勵員工參與公司長期發展。於 2025 年底開始執行，透過持股信託機制，讓員工成為公司股東，共享企業經營成果，提升員工向心力與認同感，並促進企業與員工共同成長。

6.3.2 完善福利措施

(GRI 401-2)

• 福利措施

為增進員工的向心力及提升市場競爭力，廣宇科技制定多項福利措施予，如豐厚的績效分紅制度、保險、婚喪生育禮金及各項補助等，另本集團設有職工福利委員會，負責推動及規劃各種職工福利措施；全職員工皆享有上述福利。福利金每月由公司固定列支及員工自行提撥福利金至福委會帳戶，支用於各項活動或補助金，福委會定期追蹤福利金使用情形及員工回饋，**確保福利金妥善運用。此外，公司依法提供員工有薪年假，並透過人事系統定期追蹤假期使用情況，提醒員工享有休假權益。**

▼ 廣宇科技標準福利

項目	台北總部(母公司)、 台捷電子	東莞廣宇、 東莞廣尚	江西新海洋	煙台宏華勝	蕪湖瑞昌、巢湖瑞昌、 安慶瑞宇、蕪湖合重、 鄂爾多斯瑞昌、惠州台捷	PIU (USA)
保險	- 依照法規級距表投保勞工保險及全民健康保險 - 規劃團體綜合保險，包含壽險、意外險、醫療險、癌症險等保障 - 海外差旅險(針對出差人員)	依照當地法規規定投保社會保險及公積金(五險一金)	依照當地法規規定投保社會保險及公積金(五險一金)	依照當地法規規定投保社會保險及公積金(五險一金)	依照當地法規規定投保社會保險及公積金(五險一金)	- 依照當地法規規定投保之勞工保險及商業健康保險 - 差旅險(針對出差人員)
給假福利	- 依《勞基法》提供特休假 - 體檢假	符合當地法規規定之休假日	符合當地法規規定之休假日	符合當地法規規定之休假日	符合當地法規規定之休假日	符合當地法規規定之休假日
婚喪生育及年節禮金	- 生育津貼補助 - 育兒津貼補助 - 三節獎金 - 生日禮金 - 婚喪禮金	- 三節禮品 - 生育補助 - 傷病慰問	- 生育補助 - 生日禮金 - 婚喪禮金 - 傷病慰問	- 生育補助 - 年節獎金 - 婚喪禮金 - 傷病慰問	生育補助	- 生日禮金 - 感恩節獎金 - 聖誕節獎金
補助金或津貼	- 急難補助 - 員工眷屬團險補助 - 教育訓練補助(員工自行安排課程)	- 健康檢查補助 - 住院慰問	健康檢查補助	- 健康檢查補助 - 旅遊補助 - 住院慰問 - 困難員工救助	- 高溫補貼 - 交通補助 - 健康檢查補助	退休金補助

項目	台北總部(母公司)、 台捷電子	東莞廣宇、 東莞廣尚	江西新海洋	煙台宏華勝	蕪湖瑞昌、巢湖瑞昌、 安慶瑞宇、蕪湖合重、 鄂爾多斯瑞昌、惠州台捷	PIU (USA)
	• 懷孕女性員工營養保健補助			• 員工直系親屬救助 • 員工家庭災害救助		
福利活動	• 尾牙、春酒活動	• 尾牙活動	• 尾牙活動 • 社團活動 • 員工旅遊	• 尾牙活動 • 社團活動 • 資深員工慰問	• 三節慰問	• 節日聚餐
其他	• 急難補助	• 員工宿舍	• 員工宿舍	• 員工宿舍 • 開工大禮包 • 相親相愛禮品 • 節日禮品 • 廠區接駁車	• 員工宿舍 • 廠區接駁車	• 彈性工時

• 退休福利制度

為回饋員工長期貢獻，協助員工有序規劃退休生活，並保障退休員工權益。本集團各據點依當地法規規定，採行退休金制度，依法提撥退休金。在公司同仁屆臨退休時，亦會舉辦歡送會，感謝同仁的付出與辛勞。在台灣，同仁採行舊制退休金制度者，當符合退休條件請領退休金時，由「勞工退休準備金專戶」核發；採行新制退休金制度者，則由「勞工退休金個人專戶」支付。

據點	退休制度		提撥情形
台北總部、台捷電子	舊制	台灣地區員工依據台灣勞動基準法及勞工退休金條例，於 2005 年 6 月 30 日 (含) 前入職之員工，享有舊制退休金年資。於 2005 年 7 月 1 日 (含) 後入職之員工，享有新制退休金年資。	依「勞基法」，每月提撥依員工薪資總額 6%，存至台灣銀行之「勞工退休準備金專戶」。
	新制		依「勞工退休金條例」，按月提撥其薪資總額 6%，存至勞保局「勞工退休金個人專戶」。

據點	退休制度	提撥情形
東莞廣宇、東莞廣尚	依照當地勞動合同法實施條例規定，勞動者達到法定退休年齡的，勞動合同終止，依法享受養老保險福利，由社保基金統一支付。	依照當地法規規定投保社會保險，繳交養老保險金。
江西新海洋	依照當地勞動合同法實施條例規定，勞動者達到法定退休年齡的，勞動合同終止，依法享受養老保險福利，由社保基金統一支付。	依照當地法規規定投保社會保險，繳交養老保險金。
煙台宏華勝	依照當地勞動合同法實施條例規定，勞動者達到法定退休年齡的，勞動合同終止，依法享受養老保險福利，由社保基金統一支付。	依照當地法規規定投保社會保險，繳交養老保險金。
蕪湖瑞昌、巢湖瑞昌、安慶瑞宇、蕪湖合重、鄂爾多斯瑞昌、惠州台捷	依照當地勞動合同法實施條例規定，勞動者達到法定退休年齡的，勞動合同終止，依法享受養老保險福利，由社保基金統一支付。	依照當地法規規定投保社會保險，繳交養老保險金。
PIU (USA)	依照當地稅務規定，由員工參加 401(K)延稅計畫，提撥固定金額至免稅帳戶，待退休後提取使用。	依據員工個人意願提撥金額至 401(K)計畫，公司額外增加提撥 30%金額到計畫中。
宜賓廣宇	依照當地勞動合同法實施條例規定，勞動者達到法定退休年齡的，勞動合同終止，依法享受養老保險福利，由社保基金統一支付。	依照當地法規規定投保社會保險，繳交養老保險金。

註：詳細退休金提撥金額請參考本年度年報第 70 頁。

註：年報連結: https://www.panpi.com.tw/tw/investor_service/financial/reports 或參閱台灣證券交易所股市觀測站所公告之內容。

6.3.3 友善育兒職場

(GRI 401-3)

我們致力於打造友善的育兒環境，除允許法定之育嬰留職停薪假外，為體貼育兒父母之辛勞，本集團亦提供了**生育補助**、**優於法規的家庭照護假**、**彈性上下班制**等機制，並於辦公室內設置配備有冰箱、冷凍櫃等設施之溫馨哺集乳室，讓正值哺乳期的女性同仁無後顧之憂。

2025 年本集團申請育嬰留停的留任率為 100%，所有的員工皆在前一年度育嬰留停假結束後 12 個月仍在職。復職率為 88.88%，復職率非 100% 之原因，為其中幾位員工因個人職涯規劃因素而離職。

▼ 2025 年育嬰假人員分析

類別	男性	女性	合計
當年度享有育嬰留停資格人數(A)	5	27	32
當年度實際申請育嬰留停人數(B)	1	27	28
當年度育嬰留停應復職人數(C)	1	19	20
當年度育嬰留停實際復職人數(D)	1	19	20
前一年度育嬰留停實際復職人數(E)	0	9	9
前一年度育嬰留停復職後 12 個月仍在職員工人數(F)	0	8	8
育嬰留職停薪申請率 (%) (=B/A)	20.00%	100.00%	87.50%
復職率 (%) (=D/C)	100.00%	100.00%	100.00%
留任率 (%) (=F/E)	NA	88.88%	88.88%

說明：大陸育嬰假跟產假一起稱為產假，各省天數不同，如東莞產假 180 天（須工作滿 2 年）（產前 15 天開始算）。以上育嬰假數據，係依據當地法規計算。

6.3.4 健康促進環境

• 職業健康服務及健康促進活動

本集團依照工作環境與工作性質評估噪音、化學品、激光等為對員工可能造成重大風險的因子。**廣宇科技**旗下所有營運據點，針對當地及國家之職安規範，提供員工於不同作業操作過程中，適當的防護用具予員工穿戴以防止接觸過量有害物質、噪音、激光等危害。且每年安排任職於特殊工作環境之員工接受專門身體健康檢查，定期追蹤員工身體狀況以便即早因應與治療。本集團亦與醫療診所與機構合作，若員工出現職業病相關症狀，可至配合的醫療單位檢測及接受治療。

另外，江西新海洋建立安全風險分級管控體系，建立一圖一牌三清單予管控；每年對全體員工進行體檢，針對自身有風險崗位，發放防護用品予減少對人員造成危害，並對員工進行崗前、崗中、崗後體檢，建立員工健康管理檔案，一人一檔，有問題及時發現處理。

於個人健康促進方面，廣宇科技旗下所有營運據點提供全職員工每年一次一般身體健康檢查補助，並追蹤管理中高度健檢異常的員工。綜合考量員工年齡、近 3 年健檢數值及衛生署調查之常見重大疾病，常見個人健康風險包括癌症、缺乏運動、不健康飲食、心理壓力等身心理風險因子，因此廣宇科技每年度安排健康講座、防癌篩檢、駐點醫師問診等服務，並舉辦減重比賽、馬拉松或健走活動等提倡運動之活動，宣導身體照護新知並鼓勵員工養成運動的習慣，提升身心靈的健康。

▼ 2025 年身體健康檢查

營運據點	台北總部、 台捷電子	東莞廣宇、 東莞廣尚	江西新海洋	煙台宏華勝	蕪湖瑞昌、巢湖 瑞昌、安慶瑞 宇、蕪湖合重	合計（人）
項目	健檢	健檢	健檢	健檢	健檢	1423
頻率	每年	每年	每年	每年	每年	
當年度受檢人數	49	117	1540	1572	0*	

註：施行方式為：員工自行至集團簽約醫院，預約當年度健檢。

註*：蕪湖瑞昌相關據點：蕪湖瑞昌、巢湖瑞昌、安慶瑞宇、蕪湖合重，因目前進行搬遷整頓，健康檢查暫緩。

註：PIU、宜賓廣宇、惠州台捷、鄂爾多斯瑞昌僅為小於 20 人之辦公環境/倉庫予以排除。

▼ 2025 年舉辦之健康促進活動

健康促進活動	活動說明及成效	活動花絮	健康促進活動	活動說明及成效	活動花絮
三八婦女節健康問診&講座	舉辦女性健康講座，主題包含關愛女性健康、提高健康意識及自我保護能力。		健康服務進企業活動	普及健康、急救、健康促進知識，提升員工自我照護能力與職場安全意識。	
爬山健走	進行登山健走活動，親近自然與規律運動，助於舒緩工作壓力，促進同仁間之互動交流，進一步強化團隊凝聚力。		退休餐敘	舉辦退休同仁歡送餐敘，感謝其多年貢獻，營造溫馨正向的職場氛圍。	
巡河護水志願活動	組織員工參與戶外環保實踐，通過戶外活動，鼓勵員工走出辦公室、增加戶外活動量，改善久坐帶來的健康問題。		春酒活動	舉辦春酒聯歡餐會，表揚優秀員工，增進團隊凝聚力，促進跨部門交流與合作。	
辦公室運動操	長時間久坐辦公室容易造成肩頸僵硬、腰背不適，為促進同仁健康並舒緩壓力。		家庭日活動	舉辦年度家庭日活動，攜家帶眷共同參與，促進員工與家庭間之情感連結並營造友善職場氛圍。	

• 2025 年亮點 - 取得 Fitwel 健康建築三星認證



廣宇科技台北總部於 2025 年 6 月榮獲 Fitwel 健康建築三星認證，展現公司致力打造健康、安全、友善及包容的工作環境，提升員工福祉，並呼應 SDG 3 良好健康與福祉及 SDG 11 永續城市與社區。



6.4 職場安全

風險管理重大事件：職業安全衛生

對應 GRI 指標：GRI 3-3、GRI 403 (全)

衝擊說明		1.影響人員身體健康 2.違反勞工安全法令，受政府單位罰款或停工 3.公司及客戶形象受損 4.職場安全風險提高
據點		全集團
制定或依循之政策或承諾	內部規範	V
	政府規範	V
權責單位		永續委員會/主任委員 (公司治理小組) 、人資處、各廠區環安單位、職業安全衛生委員會
管理行動		- 永續委員會：社會關懷議題小組的各廠區職安小組，定期討論相關工作的執行與規劃，之後每年向董事會進行報告。 - 每季檢討改善
追蹤行動有效性的流程		- 各廠區依據需求有自己的職安小組，訂定適合廠區之職安相關事宜。 - 永續委員會：本集團針對要點子公司 (具製造據點) ，成立管理組織，由董事長擔任主任委員，定期 (每季) 討論公司治理、社會關懷、環境維護。 - 本議題為對社會關懷相關工作的執行與規劃，之後每年向董事會進行報告及檢討。 - 董事會進行監管，並透過永續委員會，訂定方針及目標，並協調、整合各子公司相關策略與方案。且定期召開會議，確認檢討目標達成率，挑戰新的節能里程碑。

管理績效指標				
指標	2025 年 達成情形	短期目標 (2025 年)	中期目標 (2022-2027 年)	長期目標 (2022-2050 年)
安全隱患及時改善率：99%	2025 年已 100%達成 			
工安事件發生件數：2	2025 年嚴重事件為 0 件達成。  可記錄事故 4 件未達成，已檢討整改 			
外部工作者 / 承攬商 事故率：0	2025 年外部工作者 / 承攬商 事故率為 0 件達成。 			
職業病發病率：0	2025 年已 100%達成 			

6.4.1 職業安全衛生管理

(GRI 403-1~403-2、403-4~403-5、403-7~403-8)

廣宇科技集團作為一個重視員工福祉的集團，我們將員工的安全和健康視為最優先的考慮因素之一。為確保員工在工作場所的安全和健康，我們堅持定期評估工作場所安全措施、職業健康管理和員工福利措施。此外，我們還提供補助，讓員工每年進行一次健康檢查。為我們的員工提供最佳的工作環境和支持，以實現他們的個人和職業目標。

• 職安衛管理架構與執行

台北總部、美國子公司 PIU (USA)僅為辦公室，以及東莞廣宇因規模較小，此四個據點目前沒有建置 **ISO 45001：2018** 職業安全衛生管理系統，但有遵循內部建置之職業安全衛生管理規範並確實執行。美國據點因人員少且僅為辦公環境，故無相規範及無進行風險評估。執行內容為：（1）工作場所安全措施評估：定期評估工作場所安全措施，包括對工作場所設施、設備和操作流程進行檢查，以確保遵守相關的安全標準和法規。我們還進行風險評估，以確定可能對員工健康和 safety 產生潛在風險的領域，並採取適當的措施降低風險。（2）職業健康管理：我們重視員工的職業健康管理，提供相關的支持和服務。包括提供職業健康檢查、鼓勵健康生活方式、提供心理健康支持等。我們的目標是確保員工在工作中保持身心健康，並提供必要的資源和指導來支持他們的健康需求。

煙台宏華勝、江西新海洋、蕪湖瑞昌則依據當地的職業安全衛生法規及 ISO 45001：2018 職業安全衛生管理系統標準，以 PDCA 循環概念—規劃（Plan）、執行（Do）、檢查（Check）、改善（Act）為管理架構基礎，建構職業安全衛生管理系統，並設置職業安全衛生委員會，鑑別所有作業環境可能的風險，訂定管理辦法及控制程序，並定期執行內部稽核，以有效預防各種事故發生，保障工作者的健康及安全。

註：外部工作者指員工以外，所有在本集團場域內或場域外執行本集團指定工作項目之工作者，例如原材料供應商、設備維修商、外部顧問等

• 職安衛管理系統範圍

本集團以下營運據點已建置職業安全衛生管理系統，並通過外部第三方查證，各營運據點採用之管理系統標準及涵蓋的工作者人數及比例如表。

營運據點	職安衛管理系統認證標準	適用場域	涵蓋之工作者範圍 ^{註1}				排除之工作者類型
			員工（人）	占比 ^{註2} （%）	外部工作者（人）	占比 ^{註3} （%）	
江西新海洋	ISO45001	全廠	851 人	100%	40	100%	無
煙台宏華勝	ISO45001	全廠	1,306 人	100%	-	-	無
蕪湖瑞昌	ISO45001	全廠	938 人	100%	-	100%	無
東莞廣宇	中華人民共和國安全生產法	全廠	564 人	100%	406	100%	無

註 1：上表採用計算職安衛管理系統涵蓋人數，且此人數經過內部稽核及外部查核。

註 2：涵蓋之員工占比=全體員工必須參與

註 3：涵蓋之工作者占比=江西新海洋外部工作者必須參與；煙台宏華勝、蕪湖瑞昌無外部工作者

• 職業安全衛生委員會

江西新海洋職業安全衛生委員會由勞資雙方共同組成，委員會共計 46 人，由資深經理擔任主任委員，其中勞工代表共計 23 人，占全體委員人數 50%；煙台宏華勝職業安全衛生委員會由勞資雙方共同組成，委員會共計 12 人，由資深協理擔任主任委員，其中勞工代表共計 3 人，占全體委員人數 25%；東莞廣宇職業安全衛生委員會由勞資雙方共同組成，委員會共計 9 人，由人事副理擔任主任委員，其中勞工代表共計 3 人，占全體委員人數 33%。職安衛委員會有包含勞工代表。負責審議公司職業安全衛生管理辦法、各項管理程序實施有效性、職安衛教育訓練計畫及職業災害調查報告等。

職安衛委員會下成立管理小組，負責定期執行風險評估程序與規劃及推動職業安全衛生政策，以及安排年度教育訓練計畫、職業健康服務及健康促進活動等，並於公司網站公告職業安全衛生管理辦法及宣導職安衛管理政策，並提供多國語言的公開程序文件予外籍員工閱覽，讓全體同仁清楚瞭解公司職安衛政策。

• 工作者溝通與通報機制

江西新海洋管理小組設有獨立通報機制，工作者可匿名透過專線與專門信箱 ya-chu.quan@fit-foxconn.com 回饋、溝通與諮詢職安衛相關事項；當外籍員工提出溝通與諮詢需求時，則由具外語能力之員工或委託翻譯人員擔任中間窗口，以期達到有效的雙效溝通。

此外，根據**職業安全衛生管理辦法**規範，我們鼓勵員工、供應商或承攬商主動通報工作場所存在的安全衛生隱憂；若有當下極有可能發生的立即性風險，工作者亦可在不危急其他工作者的安全情形下，自行停止作業及退至安全場所，並同步向部門主管及職安衛管理小組報告。管理小組接獲通報後需立即執行調查，評估危害發生的可能性與危險程度，以制定處理措施並報告予職安衛委員會審議，並將調查與決議結果公告予公司全體工作者。主動通報的員工或外部工作者可獲得績優獎勵，以鼓勵工作者舉報潛在職安衛風險，共同監督減少危險事件之發生。

煙台宏華勝管理小組設有獨立通報機制，工作者可匿名透過專線與專門信箱 (pby-ga1c@mail.foxconn.com) 回饋、溝通與諮詢職安衛相關事項。針對外籍員工，公司亦安排具外語能力之員工或委託翻譯人員擔任溝通窗口，確保語言不成為參與障礙，實現有效雙向溝通。

此外，根據煙臺宏華勝職業健康管理制度，工作者如發現工作場所存在潛在危害，得主動通報或建議改善。遇有緊急性風險時，工作者可依規範啟動自我保護行動，並通報主管與管理小組。小組接獲通報後將迅速進行現場評估、制定對應處理措施並提報職安衛委員會，處理結果亦將向全體人員公開。公司對於積極參與通報與改善之工作者，同樣提供正向獎勵與表揚。

• 職業安全衛生風險評估

廣宇科技之子公司江西新海洋、煙台宏華勝依循營運據點當地職業安全衛生法規，制定危害鑑別與風險評估管理程序書，由職安衛委員會下之職安衛管理小組執行。2025 年針對職安衛管理小組進行危害辨識與評估專業訓練，並且鼓勵成員取得外部相關證照。

職安衛管理小組每年檢視各地營運據點及上下游供應商的工作場域，依照危險嚴重度、危害發生可能性及現有防護設施等面向，分類成高度風險、中高風險、中度風險、低度風險四個級別，評估可能產生的重大職災或職業病類別，並針對中、高風險項目設置降低風險的控制措施（經評估後並無高風險項目），並定期派外部人員稽核控管措施之有效性。為了確保控制措施實施之有效性，新海洋將外部稽核結果與原定目標進行比較，由當地經過專業危害辨識與風險評估專業訓練並且取得專業證照的外部稽核人員執行並定期召開會議針對缺失項目進行檢討並且追蹤成效，擬定後續改善方向。

除了例行性的風險評估外，當工作場域設備或操作程序發生重大改變、發生嚴重職災事故或是收到工作者重大投訴事件等，新海洋將對此等非例行性事件執行額外風險評估，修正原判定之風險級別及預防措施，以立即因應預防災害事件發生。

▼ 營運據點風險等級

營運據點	據點風險等級	稽核次數	稽核中有重大違反之次數
江西新海洋	低風險等級	6 次數	0 次數
煙台宏華勝	中度	2 次數	0 次數
東莞廣宇	極低風險等級	0 次數	0 次數

▼ 風險等級劃分與因應管理機制

風險等級	管理機制
高度風險	建立作業管制程序與監督量測要求，每半年檢討控制與監督的有效性，並列為主管巡檢重點與改善項目。
中高風險	建立作業管制程序與監督量測要求，每年檢討控制與監督的有效性。
中度風險	有條件接受，存在適當之程序、控制與安全保護並依需要建立管制措施。
低度風險	現況接受，無須採取任何措施。

▼ 廣宇科技工作場域之高風險項目及管控措施

營運據點	風險項目	危害類型	管控措施
江西新海洋	無高風險項目	無高風險項目	無高風險項目
煙台宏華勝	噪音	聽力損失	配發耳塞
煙台宏華勝	危害性化學品	灼傷、有害氣體吸入	防護衣、抽風系統
東莞廣宇	電工作業	灼傷	配戴安全防護用品
東莞廣宇	叉車駕駛作業	因操作不當導致人或物體傷害	叉車 2 年檢測一次/ 駕駛員持證

• 職安衛教育訓練

職業安全衛生教育訓練與宣導是提升員工與承攬人員安全衛生認知的基礎，本集團之全體員工每年必須接受一般職安教育訓練，並依據廠區性質制定適宜的職安教育訓練，以提升員工安全意識、預防災害發生。2025 年職業安全衛生教育訓練總共培訓 54,160 人次，累積 72,807 小時數。

類別	課程內容	受訓對象及受訓總時數/人次數				
		台北總部、台捷電子	東莞廣宇、東莞廣尚	江西新海洋	煙台宏華勝	蕪湖瑞昌及相關據點
一般訓練、職業危害、危險活動、危險狀況訓練	一般職安教育訓練，包含法規概要、職安衛概念及工作守則、標準作業程序、緊急事故應變處理、消防及急救常識等。	78 hr 78 人次	14837 hr 27345 人次	378 hr 189 人次	43022 hr 21468 人次	14492 hr 5080 人次
	職業災害及職業病預防，例如職場危害與防護等。					
	高危險活動作業程序教育訓練，例如電氣防火與機械安全培訓、有限空間安全培訓、堆高車安全駕駛、特種設施安全管理資格證及操作證等。					
	危險狀況緊急應變訓練，例如消防演練、地震演習、等。					

註*：蕪湖瑞昌相關據點，含蕪湖瑞昌、巢湖瑞昌、安慶瑞宇、蕪湖合重。

▼ 2025 心肺復甦術 (CPR + AED) 與 異物梗塞處置 訓練分別於台北廣宇、東莞廣宇：

安排員工參與緊急救護技能訓練，內容涵蓋心肺復甦術、AED 使用、異物梗塞急救，提升職場急難應變能力。



● 供應商職安衛稽核

廣宇科技除要求集團內各營運據點嚴格遵守所在地職業安全衛生法規外，亦積極將職安衛理念向供應鏈延伸，透過制度化管理機制確保合作夥伴共同落實工作場所之安全與健康。

本集團訂有《供應商行為準則》，明確規範供應商應遵循之職業安全衛生原則，內容涵蓋工作場所安全、危害預防、健康管理、緊急應變與教育訓練等，並要求所有供應商承諾遵循。針對關鍵供應商，集團每年由各廠區執行定期稽核，重點檢視其是否符合本集團職安衛規範，並調查當年度職業傷害與職業病發生情形，以評估其職安衛管理效能與潛在缺失。

若稽核發現有非重大違規事項，集團將提出明確的改善項目與建議措施，並給供應商最長三個月之改善期。改善期屆滿後，將重新進行審核，確認其工作場所已無重大職安風險。本年度所有列入稽核範疇之關鍵供應商均已通過本集團職安衛審查。

為提升供應鏈整體職安衛管理能力，本集團亦定期舉辦教育訓練與經驗交流活動，對象涵蓋新進及既有供應商，內容包括：

- 本集團職業安全衛生規範說明會
- 一般安全衛生訓練課程
- 高風險承攬商作業現場之緊急應變演練
- 安全職場管理實務經驗分享

藉由上述措施，廣宇科技攜手供應鏈上下游共同建構安全、健康、可持續的營運環境，落實企業對於勞動人權及職業安全衛生的責任，並強化供應鏈整體的風險管理能力與永續韌性。

▼ 職安衛風險評估

據點	是否進行職安衛風險評估	評估之高風險職安衛項目及因應措施
台北總部、台捷電子	無高風險項目	無高風險項目
東莞廣宇、東莞廣尚	已進行職安衛風險評估	無高風險項目
江西新海洋	已進行職安衛風險評估	無高風險項目
煙台宏華勝	已進行職安衛風險評估	無高風險項目
蕪湖瑞昌、巢湖瑞昌、安慶瑞宇、蕪湖合重	已進行職安衛風險評估	無高風險項目
PIU (USA)、惠州台捷、鄂爾多斯瑞昌、宜賓廣宇(辦公室、倉庫)	無高風險項目	無高風險項目



6.4.2 職業傷害與職業病

(GRI 403-2、403-9、403-10)

廣宇集團職業安全與健康管理 — 實踐 SDG 永續目標

• 事故調查流程 (對應 SDG 3、SDG 8)

廣宇集團制定職安衛事故標準通報程序，當職安衛事件發生時，傷者或工作場域主管或在場其他工作人員應立即依據安衛管理流程處置與反映，並由現場人員即時向**職業安全衛生委員會**轄下之職災申報系統通報，說明事件性質、受傷人員身分、事件所在地、事件緣由及人員受傷程度等。**職業安全衛生委員會**於接獲通報後，將針對事件嚴重程度劃分層級，同步告知人資單位、**職業安全衛生委員會**或醫療機構，並協同調查事發當下工作環境、人員操作、操作標準流程是否存在任何缺失或異常；釐清事故發生原因後，**職業安全衛生委員會**需向事故發生部門主管及職安衛委員會報告事故調查結果及改善計畫，共同決議工作環境或標準程序改善措施，並將調查後處置與後續改善結果公告予所有員工及廠商，於事故發生後 3 個月內加強訓練及宣導管控對策。

• 虛驚事故管理 (對應 SDG 3)

2025 年度共計發生 2 起虛驚事故。所幸因應變及時，無造成任何人員傷亡與財產損失。已針對該兩起事件進行原因分析，並強化現場工作人員標準作業程序及管理機制，避免往後造成實際災害。

▼ 虛驚事故紀錄

據點別	發生日期	傷害情形	事件	改善措施
煙台宏華勝	2025/5/11	無	電鍍課員工在南二門往八位暫存架上打板時，鎖具鬆動及晃動導致上層 L 架脫落。	1.對全員做虛驚事件教育訓練，提升員工安全意識。 2.要求員工在打板前確認暫存架鎖扣、滾筒卡扣等是否正常，確認完成再打板。 3.針對油壓車使用方法及打板注意事項全員進行教育訓練並實操，提升員工安全意識，杜絕違規作業。 4.如發現員工打板過程中動作不規範及時糾正。

據點別	發生日期	傷害情形	事件	改善措施
煙台宏華勝	2025/9/15	無	約凌晨 2 點，A2 壓合郭員在壓機區域操作料車，上料車時腳底打滑，不小心磕碰到右小腿，導致腿部皮膚發紅，冰敷後消除。	宣導： 1.在工作、開車、走路時看手機或注意力不集中易導致安全事故。 2 專注避風險：注意力不集中時，面對突發危險將無法及時閃避。 3.下樓梯、行走過程中，因看手機、打電話等行為，可能造成碰撞、跌倒等。 4. 夜班養精蓄銳足：夜班同仁請務必充分休息。作業時如發現身邊夥伴精神不濟、打瞌睡，請立即相互「勸阻與提醒」，共同把關職場安全。

• 職災紀錄與績效 (對應 SDG 3、SDG 8)

職業災害事故紀錄

據點別	類別	危害因數分類※	損失日數※	傷害情形	事件	改善措施
東莞廣宇	可記錄事故	物理性危害	93	不當動作：扭傷	在一樓車間作業時，員工不當單手作業右肩被銅線拉傷。	開展每週工傷安全教育培訓、配發手套，防止打滑脫手。
蕪湖瑞昌	可記錄事故	物理性危害	0	被夾、被捲	新料件體積過小，操作設備時被擠壓到指尖，輕微皮外傷。	開啟過小材料安全宣導，加強員工安全教育，提高員工安全意識。
蕪湖瑞昌	可記錄事故	物理性危害	81	跌倒	從備用檢測台下來膝蓋扭傷。	預留足夠操作空間、禁止員工在設備高處作業、對員工加強安全操作培訓，提升其風險意識。
巢湖瑞昌	可記錄事故	物理性危害	127	不當動作：跌倒	倉庫員工拿貨時違規操作，不慎摔倒。	加強員工安全教育，提高員工安全意識。

※ 本集團職業災害依危害因子類型分為：物理性危害、化學性危害、生物性危害、人因性危害、社會心理性危害。

※ (傷害)損失日數：應按受傷後所經過之損失總日數登記，不包括受傷當日及恢復工作當日。但應包括經過之星期日，休假日或事業單位停工日，及復工後，由該次傷害所引起之其他全日不能工作之日數。

▼ 員工職業傷害比率統計表

據點別	工作總小時(小時)			嚴重職業傷害人次 (次) 註 2			嚴重職業傷害比率 註 3			可記錄事故人次 (次) 註 4			可記錄事故比率 註 5		
	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025
台北母公司 ^{註 7}	135,548.00	108,408.00	118,999.50	0	0	0	0.00	0.00	0.00	0	0	0	0.00	0.00	0.00
東莞廣宇	1,104,984.00	1,132,869.50	1,114,484.00	0	0	0	0.00	0.00	0.00	0	2	1	0.00	1.77	0.90
江西新海洋	3,460,040.00	2,880,683.50	2,392,720.00	0	0	0	0.00	0.00	0.00	0	0	0	0.00	0.00	0.00
煙台宏華勝	2,929,158.00	4,946,313.75	2,669,609.48	0	0	0	0.00	0.00	0.00	0	0	0	0.00	0.00	0.00
蕪湖瑞昌	5,553,016.00	3,693,764.20	2,803,883.65	1	0	0	0.18	0.00	0.00	1	0	2	0.18	0.00	0.71
PIU (USA) ^{註 7}	併入母公司	11,053.00	11,107.50	-	0	0	-	-	0.00	-	0	0	-	-	0.00
巢湖瑞昌	-	-	758,776.90	-	-	0	-	-	0.00	-	-	1	-	-	1.32
安慶瑞宇	-	-	456,890.43	-	-	0	-	-	0.00	-	-	0	-	-	0.00
蕪湖合重	-	-	161,977.00	-	-	0	-	-	0.00	-	-	0	-	-	0.00
宜賓廣宇	-	-	25,916.25	-	-	0	-	-	0.00	-	-	0	-	-	0.00
台捷電子	-	-	5,602.00	-	-	0	-	-	0.00	-	-	0	-	-	0.00
惠州台捷	-	-	5,904.00	-	-	0	-	-	0.00	-	-	0	-	-	0.00
東莞廣尚	-	-	15,156.00	-	-	0	-	-	0.00	-	-	0	-	-	0.00
鄂爾多斯瑞昌	-	-	14,406.00	-	-	0	-	-	0.00	-	-	0	-	-	0.00
合計	13,182,746.00	12,773,091.95	10,555,432.70	1	0	0	0.08	0.00	0.00	1	2	4	0.08	0.16	0.38

註 1：「近三年度皆無發生職業傷害死亡事件」。職業傷害死亡比率=職業傷害死亡人次÷工作總時數×1,000,000。

註 2：嚴重職業傷害指導致員工無法或難以於 6 個月內恢復至受傷前健康狀態之職業傷害，但排除死亡人數。

註 3：嚴重職業傷害比率=嚴重職業傷害人次÷工作總時數×1,000,000。

註 4：可記錄事故人數指該年度發生之所有職業傷害事件，包含嚴重職業傷害數量與職業傷害死亡數量。

註 5：可記錄之事故比率=可記錄之職業傷害人次÷工作總時數×1,000,000。

註 6：職業病發生率=職業疾病次數÷工作總時數×1,000,000。

註 7：2023 年度，台北母公司工作總時數(小時)含 PIU(USA)，自 2024 年度將 2 者拆分。

註 8：2025 年度：報告邊界新增巢湖瑞昌、安慶瑞宇、蕪湖合重、宜賓廣宇、台捷電子、惠州台捷、東莞廣尚、鄂爾多斯瑞昌。

本年度嚴重職業傷害比率降低為 0，但可記錄事故率上升至 0.38

- 廣宇集團於 2025 年共發生 **4 件** 職業災害事故 **2 件** 虛驚事故，該 4 職業災害事故為**可記錄事故**。本年度 職業災害**可紀錄事故率為 0.38**，相較於 2023 年及 2024 年（分別為 0.08、0.16），**較往年略為上升**。因此委員會重新審視管理缺失，並加強宣導及舉辦教育訓練，提升工作場域的安全性及員工的安全認知。
- 本年度 **嚴重事故為 0、死亡事故為 0**。
- 本年度 **嚴重職業傷害比率已降至 0**，相較於 2023 年及 2024 年（為 0.08、0）顯著改善，**達成零嚴重職業傷害之目標**。
- 危害因子類型：物理性危害**事故率為 0.38**，其他類別：化學性危害、生物性危害、人因性危害、社會心理性危害**事故率為 0**
- 4 件**可紀錄事故於東莞廣宇(1)、蕪湖瑞昌(2)、巢湖瑞昌(1)；**2 件**虛驚事故於煙台宏華勝

2025 年事故率變動說明：

關於 2025 年度**職災比率由 0.16% 上升至 0.38%**之說明，本集團從「組織邊界」、「事故性質」與「後續改善」三個面向具體說明：

- 「組織邊界」：組織邊界顯著擴大（數據上升之主要主因）**

本年度職災比率上升，核心主因為**集團落實推動全面性永續治理**，致使報告書的組織邊界大幅擴大。

- ✓ 去年（2024 年）：統計範疇僅涵蓋母公司及 5 家主要子公司。
- ✓ 本年度（2025 年）：為完整揭露集團 ESG 績效，本次將範疇大幅擴展至母公司及 14 家子公司。因新納入統計的製造據點基數增加、作業型態多元，且各廠區處於環安衛文化融合初期，進而拉高了集團整體的統計比率。

- 「事故性質」：事故皆屬「可記錄事故」，無重大嚴重傷亡**

經職業安全衛生委員會全面盤點，本年度所發生的職災個案皆屬於非嚴重性之「**可記錄事故**」（如作業時擦傷、指尖擠壓皮外傷、行走扭傷等），**絕無發生任何導致永久失能、殘疾或死亡之重大職業災害事件**。雖然總損失日數因個案遵醫囑休養而累計（如部分個案因跨年度休養計入），但整體傷亡嚴重程度皆在可控範圍內。

- 「後續改善」：實質根本原因分析與即時改善措施**

面對每一案職災，集團皆秉持「零災害」原則落實管理。針對本年度個案（主要集中於新產線測試、倉庫違規操作及因分心導致的跌倒），各廠區已於事件發生後立即召開檢討會，並完成以下具體改善：

- ✓ **硬體優化與防護**：重新規劃備用檢測台等設備之操作空間，全面配發防滑勞保手套，嚴禁高處違規作業。
- ✓ **全體宣導與行為矯正**：針對廠區「分心危害」（如走路看手機、下樓梯不專心）進行全面性行為準則宣導。
- ✓ **夜班疲勞管理**：強化夜班同仁的作息關懷機制，推動現場夥伴「主動提醒、及時勸阻」的精神狀態互助管理。

未來精進承諾：本集團已將新納入邊界之子公司列入職業安全衛生管理。總部將督導各廠區改善進度，主動降低虛驚事故與可記錄事故率，期望於下一年度將職災比率穩步壓降。

• 職業病（對應 SDG 3）

職業病近三年發生率 0。

▼ 員工職業病統計表

據點別	職業疾病件數(件)			職業疾病發生率 ^{註 6}			據點別	職業疾病件數(件)			職業疾病發生率 ^{註 6}		
	2023	2024	2025	2023	2024	2025		2023	2024	2025	2023	2024	2025
台北母公司 ^{註 7}	0	0	0	0	0	0	安慶瑞宇	0	0	0	0	0	0
東莞廣宇	0	0	0	0	0	0	蕪湖合重	0	0	0	0	0	0
江西新海洋	0	0	0	0	0	0	宜賓廣宇	0	0	0	0	0	0
煙台宏華勝	0	0	0	0	0	0	台捷電子	0	0	0	0	0	0
蕪湖瑞昌	0	0	0	0	0	0	惠州台捷	0	0	0	0	0	0
PIU (USA) ^{註 7}	0	0	0	0	0	0	東莞廣尚	0	0	0	0	0	0
巢湖瑞昌	0	0	0	0	0	0	鄂爾多斯瑞昌	0	0	0	0	0	0
合計	0	0	0	0	0	0							

- 外部工作者 / 承攬商 安全績效 (對應 SDG 8、SDG 17)

外部工作者 / 承攬商 事故率：2023–2025 近 3 年均為 零事故

透過近年的供應商管理，本集團外部工作者 / 承攬商 2023 年及 2025 可紀錄事故率皆為零事故。廣宇集團將持續強化對供應商的宣導及訓練，目標於每年外部工作者 / 承攬商可紀錄事故率維持於零事故。

外部工作者 / 承攬商 職業傷害與職業病率：近 3 年職業傷害與職業病率均為零

本集團外部工作者 / 承攬商之可紀錄職業傷害與職業病之事件數均為 0。

- 消防安全管理與績效

本集團各營運據點持續落實消防安全管理，定期辦理消防設備檢查、火災風險巡檢、避難疏散演練及員工消防教育訓練，提升全員防災意識與緊急應變能力。2025 年度，本集團各營運據點無重大火災事件發生。

- 職業安全指標與目標

廣宇集團持續優化職場安全管理，致力於建構更安全的工作環境，將持續朝向「2025 年可紀錄事故率、嚴重職業傷害比率雙歸零」之目標邁進，以具體行動實踐企業對員工健康與福祉的承諾，貫徹「SDG 3 健康與福祉」、「SDG 8 尊嚴就業與經濟發展」。

此外，持續透過供應商教育訓練、安全控制與供應商稽核，確保外部工作人員在作業期間享有安全且健康的工作環境。未來亦將強化供應商夥伴合作機制宣導及訓練，推動安全文化向外延伸。目標於每年外部工作者可紀錄事故率、職業傷害、職業病率維持於零事故、零發生。實現「SDG 17 永續發展夥伴關係」。